

**СОЦИОЛОГИЯ В XXI ВЕКЕ: ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ В
МЕТОДОЛОГИИ И МЕТОДИКЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ**

УДК 331.108

**ДИАГНОСТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РАЙОННОГО
ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ОБЩЕСТВА МЕТОДОМ АНАЛИЗА
ДОКУМЕНТОВ**

Аристова, Ю.Ю.

Магистрант

Уральский государственный аграрный университет

г. Екатеринбург, Россия

Aristova-ylia95@mail.ru

**DIAGNOSTICS OF THE PERSONNEL POLICY OF A REGIONAL
CONSUMER SOCIETY BY THE METHOD OF ANALYSIS OF
DOCUMENTS**

Aristova Yu

Master

Ural State Agrarian University

Yekaterinburg, Russia

Aristova-ylia95@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена исследованию диагностики кадровой политики одного из торговых предприятий Свердловской области, относящейся к системе потребительской кооперации. При диагностике кадровой политики были изучены локально-нормативные акты предприятия, а также подробно рассмотрены основные направления кадровой политики.

Annotation

The article is devoted to the study of the diagnosis of the personnel policy of one of the trading enterprises of the Sverdlovsk region, which belongs to the system of consumer cooperation. When the personnel policy was diagnosed, the local normative acts of the enterprise were studied, and the main directions of the personnel policy were examined in detail.

Ключевые слова: Кадровая политика; потребительское общество; локально-нормативные акты; метод анализа документов.

Key words: Personnel policy; consumer society; local normative acts; method of document analysis.

Кадровая политика организации – это система принципов, определяющая основные направления работы с персоналом, ее формы и методы. Основной целью кадровой политики организации является обеспечение оптимального баланса процессов сохранения и обновления количественного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда на местном, региональном, национальном и глобальном уровнях. Кадровая политика, то есть принципы, правила и нормы работы с персоналом, имеется у любого, даже самого малого предприятия: там, где есть персонал, есть и кадровая политика [3].

Исследование кадровой политики проводилось на одном из торговых предприятий Свердловской области, относящееся к системе потребительской кооперации. Данное предприятие является юридическим лицом – некоммерческой организацией, действующей на основании своего устава. Общая численность работников предприятия составляет 581 человек. Целью создания предприятия является удовлетворение материальных и иных потребностей пайщиков. Для выполнения указанной цели предприятие осуществляет следующие виды деятельности: оптовая, розничная торговля; заготовительная деятельность, в том числе закупка, заготовка, хранение и

переработка сельскохозяйственной продукции; реализация сельскохозяйственных продуктов и продукции сельскохозяйственной переработки; производство продуктов питания, изготовление хлебобулочных, кондитерских, колбасных изделий, полуфабрикатов и пр. [4].

При диагностике кадровой политики районного потребительского общества были рассмотрены следующие локально-нормативные акты: Устав общества; Правила внутреннего трудового распорядка; Положение об оплате труда.

Перейдем к рассмотрению основных направлений кадровой политики, реализуемых на предприятии.

Политика найма. На практике, отбор персонала в потребительском обществе проходит в 2 этапа:

1 этап – собеседование со специалистом по кадрам. Если кандидат, по мнению специалиста по кадрам, подходит на должность, то ему предстоит

2 этап – собеседование с председателем правления потребительского общества. После собеседования кандидату дают окончательный ответ.

Если в пользу кандидата принято положительное решение, то специалист по кадрам осуществляет прием на работу в соответствии с установленными законодательством требованиями (заключение трудового договора, издание приказа о приеме на работу, внесение соответствующей записи в трудовую книжку).

Политика обучения персонала. В потребительском обществе большое внимание уделяется обучению персонала. Во многом в этом вопросе организации помогает администрация округа, которая постоянно организует обучение различных категорий сотрудников потребительского общества. Также при администрации округа проводят различные семинары для продавцов, товароведов и других категорий рабочих. Кроме администрации городского округа, предприятие тесно взаимодействует со Свердловским кооперативным техникумом, который проводит курсы повышения квалификации для работников потребительского общества. Обучение

проходит не только в стенах техникума: преподаватели техникума нередко приезжают на предприятие и проводят семинары, тренинги и т.д.

Политика вознаграждения (оплаты труда). В Положении об оплате труда потребительского общества прописано, что «Оплата труда работников производится по должностным окладам (тарифным ставкам), с учетом доплат, надбавок и премий». На практике, заработная плата работникам потребительского общества выплачивается своевременно, без задержек. Все виды поощрений и вознаграждений определяются работнику с учетом его реального вклада в общие результаты работы. В отдельных случаях для отличившихся работников размеры могут быть выше. Доплаты, надбавки, поощрительные выплаты выплачиваются при наличии средств на эти цели; при их недостаточности этот вопрос решается, исходя из финансовых возможностей общества.

Политика занятости. В Потребительском обществе разработаны следующие мероприятия, направленные на осуществление политики занятости:

1. Привлечение кандидатов на вакантную должность осуществляется по рекомендациям знакомых и родственников, работающих в организации. Этот метод является достаточно эффективным и распространенным на данном предприятии.

2. Работа со СМИ: объявление об имеющейся в организации вакансии размещается в газетах объявлений.

3. Организация плотно сотрудничает с центром занятости округа.

Политика оценки достижений. В Правилах внутреннего трудового распорядка потребительского общества прописано, что «За добросовестное исполнение трудовых обязанностей работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;
- представление к званию «лучший по профессии».

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным наградам и ведомственным наградам: значком «За добросовестный труд в потребкооперации России», знаками «20,25,30,40 лет безупречной работы в потребкооперации» и т.д.

На практике, данная политика осуществляется следующим образом: во-первых, существуют надбавки за квалификацию (профессиональное мастерство); во-вторых, сотрудникам потребительского общества оформляют кредиты на товары и услуги по более низкой тарифной ставке; в-третьих, для работников общества проводят различные поощрительные корпоративные мероприятия, к примеру: празднование «Дня Кооперации», «Дня Торговли» и т.д.

Политика в области сокращения (увольнений). В Правилах внутреннего трудового распорядка общества прописано, что «Увольнение с работы осуществляется руководителем организации в соответствии с их компетенцией, определённой уставом общества и Трудовым кодексом РФ. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию за 2 недели».

На деле, процедура сокращения начинается с издания приказа об изменении штатного расписания и сокращении численности персонала. В данном приказе прописываются причины (основания) для сокращения, определяются сроки сокращения и даты расторжения трудовых договоров. Сотрудник отдела кадров уведомляет работников персонально, под роспись.

Политика в области информирования персонала. Информирование сотрудников потребительского общества осуществляется следующим образом:

1. Издание приказа или распоряжения и его рассылка по подразделениям;

2. Еженедельные совещания, проводимые председателем правления с руководителями подразделений, заведующими магазинами и т.д.; в дальнейшем передача сотрудникам подразделений;

3. Доски объявлений, информационные уголки, на которых размещается вся необходимая информация.

Таким образом, в результате диагностики кадровой политики торгового предприятия было выявлено, что администрация потребительского общества заинтересована в обеспечении и нормальном функционировании всех направлений кадровой политики, ведется работа в области ее совершенствования. Организация строит кадровую политику в соответствии с локально-нормативными актами и правовыми документами, которые регулируют и создают условия для эффективного ее функционирования.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

2. Актуальные проблемы управления, экономики, культуры: монография. Екатеринбург: УрГАУ, 2015. – 340 с.

3. Александрова Н.А., Васильцова Л.И., Фатеева Н.Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. – Екатеринбург: Изд-во УрГСХА, 2014.

4. Аристова Ю.Ю. Организация проведения специальной оценки условий труда на торговом предприятии // Молодежь и наука. – 2016. – № 1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://min.usaca.ru/uploads/article/attachment/603/%D0%90%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf>

5. Основы управленческого консультирования. Екатеринбург: УрГУПС, 2017.